

Wypracowanie modelu komunikacji w sądzie

Cel

Opracowanie i wdrożenie modelu komunikacji w sądzie według założonego standardu

Założenia

1. Komunikacje w sądzie należy rozumieć dwójako
2. Po pierwsze to model porozumienia pomiędzy pracownikami z uwzględnieniem relacji wynikających z pełnienia różnych funkcji w ramach tej samej organizacji
3. Po drugie to narzędzie służące powyższemu procesowi – chodzi tu o czysto techniczną formę (jak np. skrzynki e-mailowe) ale też i sposób badania modelu (np. ankiety)
4. W sądach bardzo widoczne są podziały pomiędzy różnymi grupami zawodowymi – bardzo często stanowią one barierę komunikacyjną
5. Taka sytuacja uniemożliwia zwiększenia wykorzystania potencjału organizacji poprzez sprawną komunikację

Utworzenie narzędzia

1. Wypracowanie skutecznej komunikacji w sądzie wymaga rzetelnego zdiagnozowania sytuacji wyjściowej
2. Konieczne jest także uświadomienie użytkowników modelu komunikacji (czyli wszystkich pracowników – łącznie z sędziami) jakie korzyści wypływają z możliwości otrzymania informacji zwrotnych od współpracownika
3. Początek prac powinien skupiać się na opracowania modelu docelowego komunikacji z uwzględnieniem specyfiki warunków pracy
4. Wdrażanie opisywanej dobrej praktyki jest procesem ciągłym – dla uniknięcia zagrożenia tzw. „pełzającego zakresu” należy oddzielać kolejne etapy stosując kryterium przedmiotowe
5. Za funkcjonowanie komunikacji w sądzie odpowiedzialni są wszyscy pracownicy – rolę kierownictwa jest wspieranie dobrych zwyczajów w tym zakresie i inspirowanie kolejnych etapów wdrożenia
6. Model musi być uzupełniony o narzędzia służące jego realizacji
7. Ich wprowadzenie często wiąże się nie tyle z obciążeniem budżetu celem zakupu nowych rozwiązań co z przekonaniem pracowników do korzystania z już istniejących
8. Rolą kierownictwa jest zachęcanie do rozwijania umiejętności komunikacyjnych (także poprzez pokazywanie bezpośrednich korzyści)

Opis funkcjonowania praktyki

1. Budowanie modelu komunikacji w sądzie jest procesem ciągłym
2. Ważne jest stopniowe uzyskiwanie rezultatów
3. Zasada ogólną powinno być budowanie zespołu, który jest wspólnie odpowiedzialny za pracę sądu
4. Powyższy proces musi być oparty o ustalone wcześniej priorytety
5. Ważne aby sędziowie również uczestniczyli w codziennej komunikacji i byli otwarci na sugestie pracowników administracyjnych
6. W praktyce powyższe założenie będzie działać dopiero w momencie kiedy zostaną zbudowane podstawy zespołu wspólnie pracującego na cel jakim jest podniesienie efektywności pracy całej organizacji
7. W procesie komunikacji ważną rolę do spełnienia mają działania HR w sądzie
8. Odpowiednio zaprojektowane określanie potrzeb pracowników stanowi nie tylko informacje dla kierownictwa ale także jest narzędziem motywującym

9. Powyższy proces znacząco ułatwia działania związane ze „zmianą” – istotne przy wdrażaniu dobrych praktyk

Korzyści

1. Budowanie komunikacji według ustalonego modelu pozwala na zwiększenie sprawności pracy sądu
2. Ukształtowany model jest niezwykle przydatny w identyfikacji powstających zagrożeń dla systemu pracy sądu
3. Informacja zwrotna w przypadku pracowników wyższego szczebla pozwala na dostosowanie swojego modelu zarządzania do sytuacji w danej chwili
4. Skuteczna komunikacja jest częścią narzędzia wdrożeniowego przy praktycznie wszystkich dobrych praktykach
5. Dzięki niej możliwe jest jasne przekazywanie komunikatów przez kierownictwo sądu – dodatkowo kształtowana jest umiejętność uzasadniania zmiany jako elementu poprawy sytuacji

Koszt wdrożenia

1. Oszacowanie kosztów przy budowaniu modelu komunikacji jest bardzo trudne
2. Przede wszystkim występują tu koszty szkoleniowe, związane z wytworzeniem świadomości potrzeby zmian
3. Wszystkie działania związane z wprowadzaniem dobrych praktyk muszą być oparte na komunikacji – stąd koszty szczegółowe pojawiają się cyklicznie
4. Należy jednak zaznaczyć, że wraz z wdrażaniem modelu komunikacji koszty ograniczają się do bieżącego reagowania na sytuacje problematyczne

Inne konieczne nakłady/czynności

1. Wydanie niezbędnych regulaminów i zarządzeń